

**Tribunal d'appel**

Jugement n°16

Du 24 octobre 2023

Affaire n° 2021/031/ XXX c/OIF

ORGANISATION  
INTERNATIONALE DE  
**la francophonie**



**TRIBUNAL D'APPEL**  
**Institué par le titre XVII, art. 221 du Statut du personnel**

Le 24 octobre de l'an deux mille vingt - trois, le Tribunal d'Appel composé de :

1. **Madame Fatoumata DIAKITE**, Présidente
2. **Monsieur Aimé Kalala Kazidi** Assesseur
3. **Madame Randa kfoury**, Assesseure

**Sur la requête de Adélaïde XXX**  
**c/OIF**

**a rendu la décision suivante,**

**Vu** le jugement n° 36 rendu le 2 septembre 2022 par le Tribunal de première Instance de l'OIF (ci - après le « TPI ») ;

**Vu** la requête en appel du jugement du Tribunal de première instance présentée par Madame XXX (ci-après « l'appelante ») et enregistrée au Greffe le 29 novembre 2022 ;

**Vu** le Mémoire en réponse et l'appel incident de l'OIF déposé au Greffe le 12 janvier 2023 ;

**Vu** les mémoires en réplique et duplique présentés par les parties ;

**Vu** le Statut du Personnel ;

**Vu** le règlement intérieur du Tribunal d'appel ;

**Vu** le plan d'instruction ;

**Vu** l'ensemble des pièces produites au dossier, desquelles ressortent les faits, moyens et conclusions.

**Vu** les conclusions de l'appel visant à :

- Confirmer le jugement de première instance quant à la recevabilité,
- Constater l'illégalité du licenciement de l'appelante,

- Ordonner à l'OIF de verser à l'appelante la rémunération à laquelle elle aurait pu prétendre jusqu'à son départ à la retraite à l'âge de 62 ans,
- Condamner l'intimé à verser à l'appelante 20.000 euros pour couvrir son préjudice moral,
- Condamner l'intimé à verser à l'appelante 10.000 euros au titre de ses frais d'avocat de première instance et d'appel.

Vu les conclusions de l'appel incident visant à :

- Confirmer le jugement n° 36 du Tribunal de première instance (TPI) en ce qu'il a écarté l'ensemble des griefs formulés par l'appelante et l'a déboutée de ses demandes, fins et conclusions à l'exception du grief relatif à l'absence de consultation du comité du personnel,
- Infirmer ledit jugement du TPI en ce qu'il a constaté une « faute formelle » de l'OIF en ce qu'elle n'aurait pas sollicité l'avis du comité du personnel sur les mesures d'application du Plan d'organisation de l'OIF pour la période 2020-2022 et en ce qu'il a, en conséquence, condamné l'OIF à verser à l'appelante toutes causes de préjudice confondues la somme de dix mille euros à titre de dommages-intérêts,
- Infirmer ledit jugement du TPI en ce qu'il a condamné l'OIF à verser à l'appelante la somme de cinq mille euros au titre des frais exposés pour la défense de ses intérêts,

## **LES FAITS DANS LE CONTEXTE PROCÉDURAL**

1. Suivant un contrat de courte durée, courant du 1<sup>er</sup> juin 1998 au 31 décembre 1998, l'appelante a occupé le poste de standardiste à l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF)<sup>1</sup>.
2. Suivant un engagement à durée indéterminée (CDI) prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier 1999 en vertu d'un contrat daté du 22 janvier 1999, l'appelante a été maintenue à son poste.
3. Le 1<sup>er</sup> février 2015, elle a été mutée à un poste de chauffeur d'astreinte<sup>2</sup>.
4. Suite à un échange téléphonique avec Mme COULIBALY, sous-Directrice des opérations à la Direction des Finances et de l'Administration de l'OIF qui la convoquait à un entretien fixé au 9 novembre 2020 elle a été informée de la suppression de son poste en application du Plan d'organisation 2020-2022 (PO) adopté par le Conseil permanent de Francophonie (CPF) les 4-5 novembre 2020 et, par voie de conséquence, de son licenciement.
5. Par lettre recommandée en date du 12 novembre 2020, reçue le 4 décembre 2020, la Secrétaire Générale de l'OIF (SG) a notifié à l'appelante son licenciement pour cause de suppression d'emplois prévue dans le cadre d'une modification du PO.

---

<sup>1</sup>

<sup>2</sup>

6. Le 8 février 2021, l'appelante a soumis au Tribunal de Première Instance une requête lui demandant de constater l'illégalité de la décision du 12 novembre 2020, de condamner l'OIF à lui verser une somme équivalant à la rémunération à laquelle elle aurait pu prétendre jusqu'à son départ à la retraite à l'âge de 62 ans, au paiement d'une somme de 20.000 euros au titre de son préjudice moral et au paiement d'une somme de 5.000 euros au titre de ses frais d'avocat.
7. Le 2 septembre 2022, le Tribunal de première instance, après audition des parties, a conclu au rejet partiel de la requête.

## **LE JUGEMENT DE PREMIÈRE INSTANCE**

8. Le Tribunal de Première Instance a rejeté partiellement la requête de l'appelante après l'avoir déclarée recevable en la forme.
9. Statuant sur le fond, le Tribunal de Première instance a déterminé que la requête de l'appelante était partiellement fondée au motif que : « s'agissant, à tout le moins, des critères de sélection des agents concernés par cette mesure, la représentation du personnel doit être invitée à émettre un avis comme le prévoit le titre XVIII du SP intitulé « Représentation du personnel » qui, à son article 239, dispose que « les membres du personnel sont représentés par un CP chargé de : f) remettre au SG un avis motivé dans les formes et délais requis (...) sur toute question de caractère général affectant les intérêts des membres du personnel »; que tel est le cas d'un PO qui contient des mesures ou des objectifs de nature « à affecter les intérêts des membres du personnel »; qu'en l'espèce, le nombre des personnes concernées, entre celles qui seront licenciées, celles dont le poste sera fusionné et celles qui seront recrutées, est tel qu'il confère à l'ensemble de ces mesures individuelles prises en application d'un PO un caractère général ; qu'il importe donc de rechercher à ce sujet les échanges qui ont pu avoir lieu entre les organes de l'OIF et le CP ; qu'en l'espèce, s'il est constant que le président du CP a été invité à assister à la session du CPF au cours de laquelle le PO a été décidé, pour autant il n'est pas établi, ni même allégué qu'il lui a été demandé de réunir le CP afin qu'il émette un avis sur l'ensemble des mesures d'application dudit PO et en particulier sur les critères de sélection applicables aux licenciements que la SG envisageait de retenir; qu'au contraire, elle a opté pour une extrême rapidité excluant de fait qu'un avis éclairé de la part d'un organe délibérant puisse être émis ; que, dès lors, un tel licenciement décidé par la SG est manifestement contraire tant à l'esprit qu'à la lettre du SP ; que dès lors, il convient de fixer la réparation à laquelle peut prétendre Mme XXX, qui ne demande pas sa réintégration ; et que pour évaluer à sa juste mesure le préjudice subi à raison de ce manquement, il y a lieu de tenir compte du fait que la SG, chargée de mettre à exécution le PO aurait pu maintenir sa décision de licenciement d'une partie du personnel nonobstant l'hypothèse où le CP aurait émis un avis défavorable ; que par ailleurs, l'avis du CP ne pouvait porter que sur des questions touchant à l'intérêt général du personnel et non sur la défense des droits individuels d'un membre du personnel ; que si, nonobstant un avis défavorable émis par le CP, la SG restait tenue de mettre en œuvre le PO approuvé par le CPF, tenant compte de l'avis émis par le CP, elle aurait pu envisager certaines adaptations qui auraient pu adoucir l'effet des mesures prises sur le personnel concerné ; qu'il s'ensuit que, compte tenu des circonstances de cette affaire, l'évaluation du préjudice allégué, qui procède d'une faute formelle, doit être ramenée à de justes proportions et ainsi être fixée à la somme de 10.000 de euros »

## **LES MOYENS D'APPEL**

- 10.** Dans un premier temps, l'appelante allègue que le droit applicable en l'espèce est la coutume internationale notamment, le droit international des droits de l'homme et les principes généraux du droit de la fonction publique internationale, d'une part, et les règles que l'OIF s'est fixé à savoir, son Statut du personnel, les directives d'application de ce Statut, le « Code d'éthique et de conduite » de l'organisation et les contrats de travail applicables.
- 11.** Selon l'appelante ces règles, quand elles n'interviennent pas à titre supplétif, doivent s'appliquer concurremment.
- 12.** Dans un deuxième temps, l'appelante allègue que le contrôle à opérer par le Tribunal, en l'espèce, qu'il soit restreint ou normal doit être exhaustif, réel et approfondi.
- 13.** Dans un troisième temps, l'appelante soutient que la décision la licenciant est illégale pour plusieurs raisons :
- 14.** Selon l'appelante, elle n'a pas été entendue au préalable avant son licenciement. Ce qui, selon elle, ne lui a pas permis de présenter les arguments justifiant le maintien de son poste ou encore de démontrer ses compétences pour occuper un autre poste afin de permettre à l'administration de respecter son obligation de réaffectation prioritaire.
- 15.** En outre, l'appelante soutient que les faits sur lesquels l'administration s'est fondée pour la licencier, ne correspondent pas du tout à la réalité. Selon, elle, il se déduit de la lettre de licenciement signée par la Secrétaire générale qu'un audit aurait « constaté qu'une fraction conséquente de ses ressources humaines était affectée à des fonctions de support, dont certaines étaient redondantes ou ne répondaient plus aux besoins actuels et à venir de l'Organisation. Or, selon elle, il n'y a aucun doute que qu'elle exerçait de réelles fonctions à l'OIF et qu'elle était efficace et efficiente<sup>3</sup>.
- 16.** De plus, l'appelante allègue que l'administration a commis des erreurs de droit. Selon elle, si l'OIF doit supprimer des postes, elle doit commencer par les postes dont les titulaires ont un contrat à durée déterminée.
- 17.** Par ailleurs, selon elle, l'article 33 du Statut du personnel dispose que l'Organisation met en place une approche favorisant l'égalité des genres au sein de toutes les catégories d'emploi.
- 18.** L'appelante déduit des points 16. et 17. que l'Organisation aurait dû licencier en tout premier, ceux des chauffeurs qui disposaient d'un contrat à durée déterminée et plutôt un homme de manière à favoriser l'égalité des genres. Or, selon elle, monsieur Laurent DEMORY, chauffeur de l'OIF qui est un homme et titulaire d'un contrat à durée déterminée n'a pas été licencié.
- 19.** Par ailleurs, l'appelante soutient que la procédure de licenciement n'a pas été transparente. Selon elle, la « note de la Secrétaire générale au Plan organisationnel pour la période 2020-2022 », a été tenue secrète par l'administration et n'a été produite que dans le cadre des recours contentieux contre ce licenciement en première instance<sup>4</sup>.
- 20.** De plus, selon l'appelante, le licenciement n'a pas été suffisamment motivé. Selon elle, la lettre de licenciement n'explique en rien les raisons qui ont poussé la direction à supprimer son emploi, tout comme elle ne dit pas non plus pourquoi l'OIF aurait gagné en efficience et en efficacité avec son licenciement.

---

<sup>3</sup> Tableaux comparatifs des courses qu'elle produit pour les années 2015 à 2020 (établis à partir des pièces n° 10 à n°15

<sup>4</sup> Pièce n°12 de l'OIF et pièce n°14 de madame XXX

- 21.** L'appelante allègue, en outre, que l'administration n'a pas mis en œuvre le principe de réaffectation prioritaire.
- 22.** Enfin, selon l'appelante, le Comité du personnel n'a pas été consulté.
- 23.** L'intimée quant à elle allègue que le comité du personnel n'avait pas à être consulté l'article 238 n'impose aucune obligation à la secrétaire générale, que le TPI ne pouvait soulever ce moyen vu qu'il n'est pas d'ordre public e qu'il n'a pas été invoqué par la requérante et enfin que le préjudice en résultant n'est pas établi.

## **ANALYSE**

### **LA RECEVABILITE DE LA REQUÊTE.**

- 24.** L'appel a été formulé selon la procédure prévue au Statut et au Règlement intérieur et dans les délais requis Il est donc recevable.

### **LE FOND.**

### **LE DROIT APPLICABLE**

- 25.** Ce moyen d'appel est, en substance, le même que celui formulé dans l'affaire n°2017/011/ mesdames W, X, y et Z c/OIF qui a donné lieu au jugement du Tribunal d'appel le 27 avril 2018.

- 26.** Le Tribunal incorpore ici la séquence énoncée dans le jugement n° 7 qui est essentiellement la même que celle qu'elle adopte en l'espèce :

« 16. L'article 224 du Statut du Personnel (2010 et 2017) stipule :

« Le Tribunal d'appel veille à protéger les droits et les intérêts de l'organisation. Pour ce faire, il se conforme au droit interne de l'organisation notamment le Statut du personnel et ses directives d'application ainsi que les principes généraux du droit et la jurisprudence des organisations internationales ».

17. Il n'est pas contestable que les organisations internationales sont liées par un certain nombre de règles coutumières et de principes généraux de droit.
18. Les principes généraux du droit International sont tributaires de la même analyse que les règles coutumières : ils sont essentiellement propres à chaque organisation internationale. On remarque que la tendance contemporaine s'oriente vers « l'émergence de principes généraux propres à l'ensemble des organisations internationales<sup>5</sup> ».

---

<sup>5</sup> Mathias Forteau : Organisations internationales et sources du droit in Droit des Organisations Internationales, n°548, sous la direction de Evelyne Lagrange et Jean Marc Sorel

19. Les juridictions administratives internationales se réfèrent souvent aux principes généraux qui reçoivent d'ailleurs diverses dénominations. Ainsi le TAOIT fait parfois référence à « un principe général » mais plus souvent aux principes généraux du droit<sup>6</sup>, principes généraux de la fonction publique internationale<sup>7</sup>, principes généraux du droit de la fonction publique internationale<sup>8</sup>, principes généraux inhérents au droit de la fonction publique internationale, principes généraux applicables à la fonction publique internationale<sup>9</sup>.
20. indépendamment de l'hétérogénéité relative des expressions précitées, il est de jurisprudence constante que les organisations internationales sont liées par un corpus de principes généraux<sup>10</sup>.
21. En tant qu'organe juridictionnel, le Tribunal d'Appel de l'OIF - « tranche des litiges d'ordre juridique en appliquant le droit de l'organisation, à savoir l'ensemble des règles qui sont édictées par l'organisation internationale. Le bloc de légalité est l'ensemble des règles dont le respect s'impose à l'administration. Ces règles sont essentiellement des règles de droit écrites ; en l'absence de pareilles règles, le juge administratif fera application de principes généraux de droit. Le juge administratif devra donc appliquer d'une part les textes réglementaires concernant les fonctionnaires, d'autre part les contrats des fonctionnaires, parfois même d'autres textes (soit de droit interne, soit de droit international). **« Ce sont des statuts qui occupent dans la hiérarchie des actes une place prééminente. Élaborés par l'organe suprême de l'organisation, ils constituent la charte fondamentale de l'organisation<sup>11</sup> »** »
22. En ce qui concerne la jurisprudence internationale, il appliquera la règle dégagée par cette jurisprudence en l'absence de règles écrites claires et dans la mesure où elle est compatible avec les faits de l'espèce

## L'ÉTENDUE DES POUVOIRS DU TRIBUNAL D'APPEL

27. En matière de restructuration comme il s'agit en l'espèce Le juge ne peut s'immiscer dans une décision concernant la gestion de l'organisation en fonction de ses besoins économiques mais il peut néanmoins exercer un contrôle afin de s'assurer que les règles de procédure prescrites par ses statuts et les principes généraux de droit ont été suivies, qu'il n'existe aucune erreur de fait ou de droit et que l'organisation n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire en matière de restructuration de manière abusive dans le but de détourner les règlements applicables.

<sup>6</sup> TAOIT n°322 Breuckmann n° 2 1977 § - 1025 – 26 juin 1990 Barahona & Royo Gareia § 11. – n° 1125 Lehmann-Schruter 1991 § 8.

<sup>7</sup> TAOIT n° 873, 10 décembre 1987 Da § 7 — n° 896— 30 juin 1988 Vuknamovic § 9 — n° 958 27 juin 1989 - El Boustani § 3.

<sup>8</sup> TAOIT n°1425 Schickel — Zuber n° 2 et 3 1995 § 12 — n° 2097 — Delville et consorts et Gasser 2002 § 8. TAOIT n° 1118 Niesing et consorts 1991 § 9.

<sup>9</sup> TAOIT n° 1450 Kock et consorts 1995 g 19.

<sup>10</sup> TAOIT n° 832-5 juin 1987 Ayoub et Consorts c/OIT § 16.

<sup>11</sup> Jacques Ballaloud : Le Tribunal Administratif de l'Organisation Internationale du Travail et sa jurisprudence, Editions Pedone, p. 112.

## LE BIEN FONDE DU RECOURS

- 28.**L'appelante conteste la légalité de son licenciement pour n'avoir pas été entendue au préalable. Par ailleurs, elle avance que son licenciement ne serait pas une conséquence directe de la décision du CPF des 4-5 novembre 2020 et que la décision de la licencier aurait été antérieurement inscrite sur papier, de sorte qu'il n'aurait été qu'un prétexte pour conforter une décision déjà prise.
- 29.**Il y a lieu, premièrement, de faire observer que l'audition préalable de l'appelante, procédure permettant un échange contradictoire, n'est envisageable qu'au cas où l'OIF l'aurait licenciée en considération de sa personne ou en considération de sa manière d'exécuter le contrat d'engagement. Or, en l'espèce, la suppression du poste de l'appelante ne résulte ni de sa personne ni de sa manière de servir mais, elle est la conséquence d'une mesure de réorganisation de l'organisation que cette dernière n'était pas en mesure de contester. Il s'en suit que l'appelante n'avait pas à être entendue.
- 30.**En second lieu, l'allégation selon laquelle la décision de licenciement ait été prise à la suite de mesures préparatoires qui ont nécessité un certain temps avant que le CPF ait à se pencher sur un PO qu'il a entériné ne peut être retenue. En effet, seules doivent être prises en considération les mentions des dates officielles de la signature de la lettre et de sa notification.
- 31.** L'appelante soutient, en outre, que l'OIF a commis une erreur de fait doublée d'une erreur de droit. L'erreur de fait proviendrait, selon elle, du fait que les éléments matériels sur lesquels l'administration s'est fondée pour la licencier, ne correspondent pas du tout à la réalité car, il n'y a aucun doute que qu'elle exerçait de réelles fonctions à l'OIF et qu'elle était efficace et efficiente. En outre, selon elle, si l'OIF doit supprimer des postes, elle doit commencer par les postes dont les titulaires ont un contrat à durée déterminée et l'organisation doit mettre en place une approche favorisant l'égalité des genres au sein de toutes les catégories d'emploi conformément à l'article 33 du Statut du personnel.
- 32.** Premièrement, Il y a lieu de rappeler que les suppressions de postes sont une conséquence de la réorganisation décidée par l'OIF. C'est dans ces conditions que le pool de chauffeurs d'astreinte auquel appartenait l'appelante a été supprimé et que ses membres ont été licenciés. Il en résulte que cette mesure, qui est sans lien avec les qualités de l'appelante, ne visait pas en particulier un membre du pool, et ce conformément au PO qui prescrivait une compression de personnel de service au profit d'autres catégories dont les effectifs étaient appelés à être renforcés. Les suppressions d'emploi, dont celui de l'appelante sont donc intervenus dans le cadre de la structure organisationnelle de l'OIF validé par le PO.
- 33.**Deuxièmement, contrairement aux allégations de l'appelante, l'OIF n'était pas tenue de procéder d'abord au licenciement des personnels en CDD avant d'éventuellement procéder à celui des personnels en CDI, de sorte que la comparaison qu'elle fait entre sa situation en tant que titulaire d'un CDI et celle de M. DEMORY en CDD est inopérante, d'autant plus que ce dernier ne faisait pas partie du pool des chauffeurs d'astreinte touché par la mesure de restructuration. Par ailleurs rien dans le statut n'indique que les employés qui ont un contrat déterminé doivent être licenciés en premier et lorsqu'il s'agit d'une suppression d'une catégorie de postes comme c'est le cas en l'espèce, il n'y a pas lieu d'effectuer une discrimination entre les employés. Tous ceux qui occupent le poste supprimé doivent être traités de la même façon.

- 34.** L'appelante fait grief à la procédure de licenciement d'avoir manqué de transparence et à la décision attaquée de n'avoir pas été motivée.
- 35.** D'abord, il convient de faire observer que la note de la secrétaire générale de l'OIF relative au PO a été transmise à tous les membres du CPF et le fait qu'elle n'ait pas été transmise à tous les membres du personnel, qui n'étaient pas supposés à en connaître ne rend pas pour autant la procédure de licenciement non transparente. Au demeurant, la résiliation de l'engagement de la requérante s'inscrit dans un plan d'organisation général de l'OIF légalement adopté par le CPF et dont les finalités ont été clairement exposées.
- 36.** Ensuite, la suppression du poste de chauffeur d'astreinte qu'occupait l'appelante s'inscrit dans la logique de la restructuration et du recentrage des emplois professionnels décidé par le CPF en adoptant le PO. La référence explicite au PO dans la lettre de licenciement constitue une motivation suffisante, d'autant plus que ladite lettre précise qu'il a été constaté qu'une fraction conséquente des ressources humaines était affectée à des fonctions de support dont certaines étaient redondantes ou ne répondaient plus aux besoins actuels ou à venir de l'organisation et que l'emploi de l'appelante a été identifié comme faisant partie de ceux ne répondant plus aux besoins de l'OIF.
- 37.** L'appelante reproche à l'OIF d'avoir manqué à son obligation de réaffectation.
- 38.** En matière de restructuration l'organisation doit chercher à réaffecter l'employé dans la mesure où des postes vacants sont disponibles toutefois en l'espèce et vu les documents au dossier il apparaît qu'il n'y avait pas de postes vacants et que le but même de la restructuration était de réduire le nombre d'employés. En conséquence, il ne saurait être fait grief à l'organisation de ne pas avoir proposé à l'appelante une réaffectation.
- 39.** Enfin, l'appelante reproche à l'OIF de ne pas avoir consulté le CP ; elle avait déjà invoqué dans la procédure en première instance ce manquement et par conséquent le tribunal ne l'a pas soulevé d'office.
- 40.** Le statut du personnel est clair à ce niveau l'article 239, dispose que « les membres du personnel sont représentés par un CP chargé de : f) remettre au SG un avis motivé dans les formes et délais requis (...) sur toute question de caractère général affectant les intérêts des membres du personnel »

Le PO contient des mesures qui ont pour conséquence d'affecter l'intérêt général des employés puisqu'il vise à supprimer des catégories d'emplois. Par conséquent la SG devait soumettre le projet à l'avis du CP ce qui n'a pas été fait. Il y a donc à ce niveau un manquement aux devoirs résultant du SP, tout article du SP doit être interprété dans sa finalité laquelle est dans ce cas de permettre au comité du personnel de donner son avis.

L'avis du CP est à titre consultatif et n'oblige pas l'organisation néanmoins, il aurait pu influencer sa décision quant aux postes ou aux mesures d'application.

Le dommage subi par l'appelante résulte d'une perte de chance de voir le PO amendé de manière bénéfique pour elle,

Le tribunal évalue le dommage résultant de cette perte de chance à 10000 euros.

## PAR CES MOTIFS

Le Tribunal d'appel, après en avoir délibéré, statuant contradictoirement et en dernier ressort

**DÉCLARE** recevable l'appel interjeté par l'appelante ainsi que l'appel incident quant à la forme

**CONFIRME** le jugement n° 36 rendu le 2 septembre 2022 par le Tribunal de première Instance de l'OIF quant à ses conclusions pour les motifs exposés ci-dessus

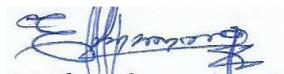
**REJETTE** les appels principal et incident

**DECLARE** que chaque partie supportera ses frais d'appel légaux

Madame DIAKITE Fatoumata  
Présidente du Tribunal d'appel



KALALA KAZADI Aimé  
Assesseur



KFOURY Randa  
Assesseure



ALKASSOUM Harouna  
Greffier

